

**CGIL**

**FISAC**

*Sostiene*

Newsletter Gruppo Intesa Sanpaolo Toscana

### Contatti

Elena **Cherubini**

Resp. Fisac Cgil Carifirenze

Cristina **Polverosi**

Resp. Fisac Cgil Caript

Andrea **Chipa**

Coord Fisac Gruppo ISP Toscana Sud

Piero **La Greca**

Coord Fisac Gruppo ISP Firenze e Prato

Fabio **Martini**

Coord Fisac Gruppo ISP Toscana Sud

Laura **Sostegni**

Segreteria Fisac Cgil Carifirenze



Taylorismo 2.0

La CGIL non smobilita

Programmazione o  
preveggenza?

Bene sapere che...

RLS  
Rappresentante Salute e  
Sicurezza

Numero 1

11 Maggio 2017

**CGIL****FISAC***Sostiene*

## Newsletter Gruppo Intesa Sanpaolo Toscana

### Contatti

**Elena Cherubini**

Resp. Fisac Cgil Carifirenze

**Cristina Polverosi**

Resp. Fisac Cgil Caript

**Andrea Chipa**

Coord Fisac Gruppo ISP Toscana Sud

**Piero La Greca**

Coord Fisac Gruppo ISP Firenze e Prato

**Fabio Martini**

Coord Fisac Gruppo ISP Toscana Sud

**Laura Sostegni**

Segreteria Fisac Cgil Carifirenze

**Numero 1****11 Maggio 2017**

### TAYLORISMO 2.0

Frederick Winslow Taylor è stato il primo guru della produttività e dell'efficienza in azienda.

Nel 1898 questo ingegnere fu assunto dalla Bethlehem Steel Works, in Pennsylvania, ed applicò un'idea di efficienza che partiva da una riflessione su come migliorare il funzionamento delle macchine applicata agli esseri umani.

Dopo aver osservato gli operai dell'azienda, calcolò che ogni lavoratore spostava circa 12,5 tonnellate di metallo al giorno, ed offrì ad un gruppo di "ungheresi grossi e possenti" un compenso aggiuntivo per lavorare più che potevano, ottenendo un risultato prevedibilmente migliore. Estendendo il risultato ad un'intera giornata di lavoro Taylor arrivò alla conclusione che ogni operaio avrebbe dovuto spostare cinquanta tonnellate al giorno, ovvero quattro volte la quantità abituale, per la stessa paga.

Ovviamente nessun operaio aveva il diritto di replica, il loro compito era eseguire, non capire, questa nuova filosofia della "gestione scientifica".

"Uno dei principali requisiti per un uomo adatto a maneggiare la ghisa è che sia così stupido e flemmatico da somigliare nella sua indole più al bue che a qualunque altra categoria. Così stupido che la parola "percentuale" non ha alcun senso per lui.", scriveva.

L'idea ebbe successo, come ovvio, fra i datori di lavoro: non c'erano controindicazioni evidenti al trattare gli esseri umani come macchine e il movimento sindacale era solo agli albori.

Taylor ideò anche alcune tecniche per efficientare il sistema produttivo:

- "one best way", il metodo migliore per garantire il massimo rendimento col minimo sforzo;
- scomposizione dei cicli produttivi, che permetteva un controllo maggiore del ciclo di lavoro e riduceva le competenze dei lavoratori
- misurazione dei tempi di lavoro con lo scopo di eliminare perdite di tempo
- istituzione della figura dell'allenatore, cioè del lavoratore che produceva di più nel minor tempo possibile e che fungeva da esempio per tutti
- monopolio della conoscenza da parte della direzione aziendale, in modo da rendere il ciclo produttivo indipendente dal lavoratore, che perdeva così il potere di intervenire autonomamente nel processo lavorativo.

Agghiacciante, non è vero?

E' un gran peccato che la storia di Taylor non sia però a lieto fine: dopo tre anni la Bethlehem Steel, dopo averlo pagato profumatamente, lo licenziò. I tanto incensati miglioramenti nell'efficienza furono un mezzo fallimento, dopo un inizio incoraggiante infatti i suoi piani risultarono troppo impegnativi per i lavoratori per funzionare in modo costante sul lungo termine.

Ogni riferimento a situazioni, management e modello di servizio è puramente casuale. Fortunatamente non siamo operai metallurgici.

**CGIL****FISAC***Sostiene*

Newsletter Gruppo Intesa Sanpaolo Toscana

**Contatti****Elena Cherubini**

Resp. Fisac Cgil Carifirenze

**Cristina Polverosi**

Resp. Fisac Cgil Caript

**Andrea Chipa**

Coord Fisac Gruppo ISP Toscana Sud

**Piero La Greca**

Coord Fisac Gruppo ISP Firenze e Prato

**Fabio Martini**

Coord Fisac Gruppo ISP Toscana Sud

**Laura Sostegni**

Segreteria Fisac Cgil Carifirenze

Numero 1

11 Maggio 2017

**LA CGIL NON SMOBILITA! DOPO VOUCHER E APPALTI L'OBIETTIVO E' LA CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO**

Mercoledì 19 aprile il Parlamento ha trasformato in legge il decreto del Governo con il quale vengono cancellati i voucher e viene ripristinata la responsabilità solidale negli appalti. Diventa legge dello Stato ciò che la CGIL ha proposto attraverso due referendum sul lavoro per i quali sono state raccolte milioni di firme di lavoratori, pensionati, precari, cittadini che hanno condiviso anche la nostra proposta di legge di iniziativa popolare "Carta dei Diritti Universali del Lavoro".

Grazie innanzitutto ai nostri iscritti e iscritte, ma anche a colleghi e colleghe non iscritti alla Fisac, che ci hanno sostenuto apponendo le loro firme per una battaglia che è davvero rivoluzionaria perché vuol riportare al centro la persona, affermando che i diritti sono universali e non possono cambiare in base alla tipologia dei contratti.

La parola chiave è "inclusività": lavoratori dipendenti e autonomi, a tempo indeterminato o precari, persone in cerca di lavoro, pensionati sono prima di tutto persone cui si devono riconoscere e garantire dei diritti basilari, che derivano dalla Costituzione e che sono dunque inderogabili. Sempre più spesso nello stesso luogo produttivo ci sono persone che fanno lo stesso lavoro con contratti e condizioni diverse (a causa di esternalizzazioni e appalti) e senza gli stessi diritti.

Diritto alla reintegra in caso di licenziamento illegittimo (cioè il ripristino dell'art. 18), disciplina corretta del lavoro occasionale con limiti temporali e di reddito annuo in sostituzione dei voucher, spese legali azzerate per il lavoratore cui sono stati lesi dei diritti, orari di lavoro che rispettino il diritto al riposo, diritto alla formazione e alla informazione, apprendimento permanente, politiche attive per l'accesso al mercato del lavoro, diritto alla maternità universale, part time volontario e non obbligatorio: queste sono solo alcune delle rivendicazioni della Carta dei Diritti Universali.

Oggi l'impegno prioritario è sostenere questa proposta di legge in Parlamento (alla Camera è già stata incardinata nei lavori della Commissione Lavoro) ma soprattutto nel paese dove va ampliata la discussione intorno alla Carta ma soprattutto intorno al mondo del lavoro.



**CGIL****FISAC***Sostiene*

Newsletter Gruppo Intesa Sanpaolo Toscana

**Contatti****Elena Cherubini**

Resp. Fisac Cgil Carifirenze

**Cristina Polverosi**

Resp. Fisac Cgil Caript

**Andrea Chipa**

Coord Fisac Gruppo ISP Toscana Sud

**Piero La Greca**

Coord Fisac Gruppo ISP Firenze e Prato

**Fabio Martini**

Coord Fisac Gruppo ISP Toscana Sud

**Laura Sostegni**

Segreteria Fisac Cgil Carifirenze

Numero 1

11 Maggio 2017

**PROGRAMMAZIONE O PREVEGGENZA?****OVVERO L'OROSCOPO DEL VENERDÌ**

Le pressioni commerciali sono il sintomo più evidente della grave malattia che travaglia il mondo del credito. Sono la causa più evidente del malessere lavorativo e della disaffezione al proprio ruolo.

L'ultima novità nella nostra azienda riguarda il mondo "personal": ogni venerdì il gestore deve comunicare la stima e il potenziale della clientela che incontrerà la settimana successiva, dopo analisi del portafoglio e della liquidità, e indicare in agenda la cifra che intende riqualificare o allocare. Siamo arrivati dunque al paradosso del monitoraggio preventivo.

Se è vero che qualsiasi lavoro portato avanti seriamente necessita di una programmazione e di un'analisi attenta, è altrettanto vero che non si possono preventivare vendite di prodotti considerando la volontà del cliente una variabile secondaria della nostra attività.

E' anche abbastanza semplice capire che quando si immagina di proporre un prodotto specifico per una cifra specifica ad un cliente specifico nasce implicitamente un impegno piuttosto cogente, benché informale e inesistente, di raggiungere l'obiettivo che paradossalmente ci si è dati da soli (!!), soprattutto considerati i metodi ben conosciuti con cui saranno spesso monitorati a posteriori i risultati raggiunti.

Lavorare sul potenziale teorico di ogni cliente rappresenta solo un elemento di pressione e ricattabilità: impegnarsi a proporre prodotti sulla stima matematica delle potenzialità (magari anche per milioni di Euro) nella logica consapevolezza che questo molto probabilmente non porterà al risultato relativo, che senso può avere? Non vogliamo ipotizzare che lo scopo sia solo quello di tenere sotto pressione colleghi ma non si può negare che, nella peggiore delle ipotesi, qualche gestore potrebbe spingersi a collocare i prodotti senza il rispetto delle normative: e cosa accadrebbe in tal caso? Quando l'obiettivo non è stato posto da altri che possono non conoscere il cliente ma dal gestore stesso che di quel cliente sa tutto? A quel punto l'unica tutela vera sarebbe dotare i gestori non di I-Pad ma di palla di cristallo...

**CGIL****FISAC***Sostiene*

## Newsletter Gruppo Intesa Sanpaolo Toscana

### Contatti

**Elena Cherubini**

Resp. Fisac Cgil Carifirenze

**Cristina Polverosi**

Resp. Fisac Cgil Caript

**Andrea Chipa**

Coord Fisac Gruppo ISP Toscana Sud

**Piero La Greca**

Coord Fisac Gruppo ISP Firenze e Prato

**Fabio Martini**

Coord Fisac Gruppo ISP Toscana Sud

**Laura Sostegni**

Segreteria Fisac Cgil Carifirenze

**Numero 1****11 Maggio 2017**

### BENE SAPERE CHE

#### I CONTROLLI AZIENDALI IN MATERIA DI PRIVACY

Il garante della privacy ha prescritto dal 2011 a Banche e Poste Italiane una serie di obblighi a tutela della clientela, in particolare sulla "tracciabilità delle operazioni che comportano movimentazione di denaro ovvero di sola consultazione".

In ottemperanza a questo provvedimento in Azienda è attualmente in vigore un processo informatico per la tracciatura dei dati: tutti gli accessi ai rapporti dei singoli clienti vengono filtrati con un motore di analisi che consente di rilevare operazioni, effettuate dai colleghi, che potrebbero risultare anomale rispetto alle norme emesse dal garante.

**Sono considerati accessi illeciti alle info e quindi soggetti a tracciatura:**

- **MESSAGGI VERSA/PRELE NON CONCLUSI con versamento o prelievo effettivi**
- **INTERROGAZIONI SU ARCHIVI BANCHE DATI ESTERNE su soggetti privi di richieste di finanziamento in corso**
- **ANNULLO DI OPERAZIONI VERSAMENTO O PRELIEVO DI MINIMO IMPORTO**

Invitiamo pertanto alla massima attenzione e allo scrupoloso rispetto delle normative, ricordando che la mancata osservanza non ricade unicamente sull'Azienda ma anche sul singolo lavoratore che ne è responsabile in modo individuale.

#### L'ESITAZIONE IN ABC

La policy aziendale è molto chiara in materia ed è dunque utile conoscerla bene per poter correttamente replicare a richieste che dovessero arrivare in modo non conforme o addirittura fuorviante rispetto alle normative aziendali e non solo. A fronte della segnalazione di numerose e pesanti spinte a correggere artificialmente le esitazioni riteniamo utile ricordare la casistica prevista dall'Azienda stessa.

#### ANALISI DELLA LISTA:

1. Scarto commerciale: cliente non contattabile perché ad esempio ha cambiato filiale / già titolare di tutti i prodotti target / sono sopravvenute evidenze negative
2. Scarto cliente non contattabile: non può essere contattato perché non si possiedono i dati di contatto / è deceduto / non risponde al telefono

#### PRIMO CONTATTO:

1. Contatto negativo: non viene fissato un appuntamento perché il cliente non è interessato alla proposta
2. Da ricontattare: il cliente ha rimandato la conversazione a un contatto successivo
3. Fissato incontro: cliente contattato e disponibile a fissare un appuntamento

#### INCONTRO:

1. Incontro negativo: il cliente è stato incontrato ma non è interessato alla proposta ricevuta
2. Incontro interlocutorio: l'esito dell'incontro non è ancora definito e la trattativa è stata rimandata
3. Incontro positivo: la trattativa si è conclusa con una vendita

**CGIL****FISAC***Sostiene*

Newsletter Gruppo Intesa Sanpaolo Toscana

## I nostri nuovi Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza



### Diego Castagnoli

Bancario "per caso", Diego, 35 anni, entra nel Gruppo Intesasanpaolo nel 2008 ma lavora a tempo indeterminato solo dal 2015. Un'esperienza di precariato in cui ha potuto sperimentare la difficoltà che si incontrano ad esercitare i diritti quando i lavoratori sono sempre più competitivi fra loro ed eterogenei, e in cui allo stesso tempo ha visto da vicino l'importanza del supporto sindacale, fino ad accettare di impegnarsi fattivamente con la Fisac Cgil. Gestore par nella filiale CRF di Colonnata (FI) ha accettato con piacere il ruolo di RLS, consapevole che la sicurezza sul lavoro possa assumere un aspetto centrale e fondamentale da cui ripartire. Sposato con Margherita, ha un bimbo di 3 anni, Lorenzo, che dona colore al suo tempo e a cui si dedica con l'entusiasmo che lo contraddistingue in tutte le cose.

[diego.castagnoli@carifirenze.it](mailto:diego.castagnoli@carifirenze.it)

### Davide Rodogno

Davide, 41 anni, lavora in banca dal 2000 e attualmente svolge il ruolo di gestore par nella filiale CRF di Bagno di Gavorrano (GR). Viene tuttavia da un passato da informatico con 10 anni di programmazione alle spalle (sia come free lance che nella stessa banca). Non ha esitato a mettere a disposizione della Cgil le sue competenze tecniche per la creazione di siti web e pagine facebook. Iscritto da sempre al sindacato, ha accettato da qualche anno di dare il suo contributo alla Fisac Cgil, nella convinzione che i diritti vadano tutelati e allargati con l'impegno di tutti. Ha accettato con entusiasmo il ruolo di RLS perchè l'argomento della salute e sicurezza gli sta particolarmente a cuore, sicuro che possa servire a migliorare la quotidianità dei colleghi. Sposato, ha due bimbi (Daria di 8 e Alessandro di 5) che lo impegnano tantissimo ma che sono la sua gioia più grande.

[davide.rodogno@carifirenze.it](mailto:davide.rodogno@carifirenze.it)

